

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna zwiększa świadomość na temat niepożądanych zjawisk w miejscu pracy i kreuje zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Urzędzie Gminy Nadarzyn.

§2. Ilekroć w Zarządzeniu jest mowa o:

- 1) Komisji Antymobbingowej - należy przez to rozumieć komisję powołaną przez Wójta Gminy Nadarzyn w celu rozpatrywania zgłoszeń o mobbingu i dyskryminacji,
- 2) mobbingu - należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszanie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- 3) dyskryminacji - należy przez to rozumieć zachowanie noszące cechy opisane w ust. 2, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 4) działania odwetowe – należy przez to rozumieć działanie lub zaniechanie, związane z dokonaniem zgłoszenia o mobbingu lub dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest pogorszenie sytuacji osoby dokonującej zgłoszenia,
- 5) Pracodawcy - należy przez to rozumieć Urząd Gminy Nadarzyn, zwany dalej Urzędem,
- 6) Pracownika - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§3. 1. Jakikolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu lub dyskryminacji nie będą w żaden sposób tolerowane przez Pracodawcę.

2. Aby działania lub zachowania dotyczące Pracownika mogły być uznane za mobbing lub dyskryminację, muszą spełniać następujące warunki:

- 1) dotyczą Pracownika lub są przeciwko niemu skierowane,
- 2) polegają na nękanii, zastraszaniu, oczernianiu, grożeniu itp.,
- 3) mają charakter uporczywy, powtarzalny, długotrwały,
- 4) powodują u poszkodowanego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 5) powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie tego pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§4. 1. Każdy pracownik, który uważa, że doświadczył jakiegokolwiek formy mobbingu lub dyskryminacji, uprawniony jest do złożenia pisemnego zawiadomienia do Wójta, bezpośrednio, za pośrednictwem sekretariatu lub kancelarii.

2. Zawiadomienie powinno znajdować się w zamkniętej kopercie z napisem „do rąk własnych Wójta Gminy Nadarzyn”.

3. Zawiadomienie powinno zawierać:

- 1) przedstawienie stanu faktycznego, czyli działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników, które zdaniem zawiadamiającego są mobbingiem lub dyskryminacją,
- 2) wskazanie z imienia i nazwiska sprawcy bądź sprawców mobbingu lub dyskryminacji,
- 3) przytoczenie dowodów na poparcie przytoczonych okoliczności,
- 4) własnoręczny podpis i datę.

4. Zawiadomienia anonimowe nie będą rozpatrywane.

5. Osoba, która złożyła pisemne zawiadomienie, nie może spotkać się z żadnymi działaniami odwetowymi lub negatywną oceną swojego zachowania ze strony przełożonych lub innych pracowników. Dotyczy to także osób, które udzieliły w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi składającemu zawiadomienie.

§5. 1. Pracodawca, każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia zawiadomienia powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zawiadomienia, ustalenie czy jest ono zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu lub dyskryminacji.

2. Komisję powołuje Wójt Gminy Nadarzyn każdorazowo do rozpatrzenia zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie, ani osoba oskarżona o mobbing lub dyskryminację.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy(ów) oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, przy obecności co najmniej 3 członków Komisji, co do zasadności rozpatrywania zgłoszenia.
6. W przypadku decyzji Komisji stwierdzającej, że doszło do mobbingu lub dyskryminacji, Komisja może zaproponować dalsze działania.
7. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji.
8. W celu zapewnienia ochrony przed ewentualnymi działaniami odwetowymi lub szykanami postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie. Oświadczenie o poufności dla członka komisji (świadka) stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
9. Obsługę posiedzeń Komisji prowadzi pracownik zajmujący się sprawami kadrowymi, który przechowuje dokumentację związaną z prowadzonymi postępowaniami, w tym protokoły z posiedzeń Komisji.

§6. 1. W razie uznania zawiadomienia za zasadne wobec sprawcy(ów) mobbingu lub dyskryminacji, pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany.

2. W rażących przypadkach mobbingu lub dyskryminacji, pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.

3. W miarę możliwości Wójt przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą(mi) mobbingu lub dyskryminacji.

4. Ofiara powinna zostać pouczona przez Komisję o przysługujących jej środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§7. Kierownicy Referatów odpowiedzialni są za tworzenie przyjaznego środowiska pracy.

§8. Zobowiązuje się pracownika prowadzącego sprawy kadrowe do zapoznania pracowników Urzędu Gminy z treścią przepisów rozdziału II art. 11² i 11³ i rozdziału II a art. 18^{3a}- 18^{3e} Kodeksu pracy. Wyciąg z Kodeksu pracy dotyczący podstawowych zasad prawa pracy oraz równego traktowania w zatrudnieniu stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki. Zapoznanie się z treścią przepisów pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem. Dokument załącza się do akt osobowych pracownika.

§9. 1. Zobowiązuje się pracownika prowadzącego sprawy kadrowe do zapoznania pracowników Urzędu Gminy z treścią wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie zarządzenia.

2. Nowozatrudniony pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z treścią wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej przed rozpoczęciem wykonywania obowiązków służbowych.

3. Zapoznanie z Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem, składając oświadczenie, którego wzór stanowi Załącznik Nr 3 do niniejszej Polityki. Oświadczenie załącza się do akt osobowych pracownika.

§10. Postanowienia wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w żaden sposób nie wyłączają prawa pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.

§11. Osoby wykonujące czynności na rzecz Urzędu Gminy Nadarzyn na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa o dzieło, umowa zlecenie), w stosunku do których dopuszczono się zachowań agresywnych lub uwłaczających w związku z tymi czynnościami, mogą korzystać z ochrony wynikającej z przepisów:

- 1) Kodeksu cywilnego – w zakresie naruszenia dóbr osobistych,
- 2) Kodeksu karnego – w zakresie przestępstwa: zniewagi – art. 216 Kk, groźby karalnej – art. 190 Kk, zniesławienia – art. 212 Kk, znęcania – art. 207 Kk lub zmuszania – art. 191 Kk.

*Załącznik Nr 1
do wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej
w Urzędzie Gminy Nadarzyn
przyjętej Zarządzeniem Nr 98/2021 Wójta Gminy Nadarzyn
z dnia 14 grudnia 2021 r.*

Nadarzyn, dnia

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a
(imię i nazwisko)

zatrudniony/a na stanowisku w Urzędzie Gminy
Nadarzyn, oświadczam, że jako członek Komisji Antymobbingowej/świadek* zobowiązuję
się do zachowania tajemnicy i nie ujawniania osobom trzecim wszelkich informacji
powziętych w związku z rozpatrywaniem zgłoszenia o mobbing lub dyskryminację,
złożonego przez Panią/Pana
zarówno w trakcie prac Komisji, jak i po zakończeniu rozpatrywania zgłoszenia.

.....
(podpis członka Komisji/świadka*)

* niepotrzebne skreślić

Wyciąg z Kodeksu pracy dotyczący podstawowych zasad prawa pracy oraz równego traktowania w zatrudnieniu

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 11². Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka

przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub

znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

.....
(data)

.....
(podpis Pracownika)

*Załącznik Nr 3
do wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej
w Urzędzie Gminy Nadarzyn
przyjętej Zarządzeniem Nr 98/2021 Wójta Gminy Nadarzyn
z dnia 14 grudnia 2021 r.*

Nadarzyn, dnia

.....
(imię i nazwisko Pracownika)

.....
(Referat – stanowisko pracy)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/em się z wewnętrzną Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną w Urzędzie Gminy Nadarzyn, stanowiącą Załącznik do Zarządzenia Nr/2021 Wójta Gminy Nadarzyn z dnia grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Urzędzie Gminy Nadarzyn. Zobowiązuję się do jej przestrzegania i niestosowania działań mogących nosić znamiona mobbingu lub dyskryminacji. Jednocześnie rozumiem, że wszelkie moje działania mające cechy mobbingu lub dyskryminacji nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadomy/a możliwych konsekwencji podejmowania takich działań.

.....
(podpis Pracownika)